

COMUNE DI VILLAMARZANA PROVINCIA DI ROVIGO

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, EX D. LGS. 150/2009
CONVENZIONATO TRA I COMUNI DI VILLANOVA DEL GHEBBO, COSTA DI ROVIGO,
VILLAMARZANA, ARQUA' POLESINE E FRASSINELLE POLESINE, PINCARA

Il nucleo di valutazione, riunitosi in data 22/02/17 nelle persone nominate con decreto sindacale n. 1 in data 23.01.2015.

- Zappaterra D.ssa Natalia – Presidente
- Siviero D.ssa Silvana
- Focaccia Dr. Silvano

si è preso conoscenza dei piani della performance relativi all'anno 2016 nonché della relazione previsionale e programmatica e dei PEG relativi all'anno 2016.

Ha esaminato e discusso la documentazione prodotta dai responsabili di posizione organizzativa dei settori approvando le valutazioni di competenza inerenti a:

- verifica dei risultati dei responsabili titolari delle posizioni organizzative per l'anno 2016
- verifica della realizzazione dei progetti obiettivo di cui al piano della performance relativo al 2016;
- verifica del raggiungimento degli obiettivi finalizzati alla produttività 2016.
- INDENNITA' DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il Nucleo di valutazione dopo aver verificato e analizzato gli obiettivi posti in carico alle posizioni organizzative, verificando gli obiettivi di bilancio, entrate e spese effettuati nei settori di competenza.

Esaminati i piani della performance, i PEG e il DUP.

Esaminate le relazioni dei responsabili di P.O. circa la realizzazione degli obiettivi da raggiungere indicati dal PEG e dal Piano delle performance;

Vista la metodologia di valutazione dei responsabili di P.O. in vigore presso l'ente, la quale prevede tre fattori di valutazione:

Fattore 1 – Valutazione dell'attività ordinaria di competenza delle strutture assegnate nei rispettivi incarichi alle posizioni organizzative.

Fattore 2 - Valutazione del raggiungimento degli obiettivi strategici o prioritari individuati dal PEG di competenza delle strutture facenti capo alle singole Posizioni organizzative-

Fattore 3 - Valutazione dei comportamenti organizzativi

Il nucleo prosegue poi sulla base delle relazioni dei responsabili di Posizione Organizzativa a valutare i dati di cui al fattore 1 a cui viene assegnato un punteggio da 1 a 100, con i seguenti risultati:

Ferro Cinzia – punti 95

Rapportato il punteggio conseguito il risultato è il seguente:

- Ferro Cinzia – punti 19



Si procede poi con la valutazione del Fattore 2 (PUNTI 40)

Viste le relazioni presentate si assegna:

- Ferro Cinzia – punti 100
che rapportato al fattore 2 assegna punti 40

Si procede infine con la valutazione del fattore 3 assegnando i seguenti risultati:

parametri individuati	Ferro Cinzia punti	
1) capacità di pianificazione e controllo delle attività (punti 15)	14	
2) capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane (punti 15)	14	
3) capacità di gestione delle risorse finanziarie (punti 15)	15	
4) orientamento all'utente interno ed esterno (punti 15)	14	
5) Presenza, reperibilità, disponibilità (punti 10)	10	
6) competenza e professionalità espressa (punti 10)	9	
7) autonomia dimostrata e propensione all'innovazione (punti 10)	10	
8) capacità di collaborazione con gli altri responsabili (punti 10)	9	
totale	95	

Visti i punteggi conseguiti si rapporta al punteggio massimo attribuito al fattore 3) (punti 40)

PUNTI 38,00

Complessivamente si attribuisce il seguente punteggio

- Ferro Cinzia – punti 97,00

Considerato che il punteggio rientra tra il valore 86 e 100, viene attribuito alla dipendente Ferro Cinzia il 30% dell'indennità di risultato essendo in convenzione con il comune di Frassinelle Polesine.

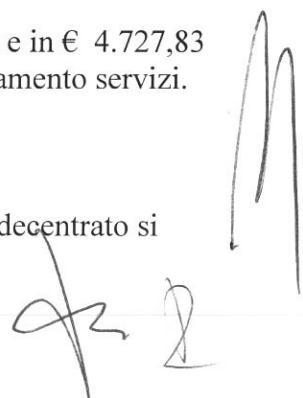
REALIZZAZIONE PIANI PERFORMANCE E RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

Sulla base delle relazioni del Responsabile di settore e sulla base delle schede delle P.O. di realizzazione dei progetti si è proceduto alla verifica del grado di realizzazione dei progetti programmati ed approvati, determinando il raggiungimento degli obiettivi fissati.

Visto il totale delle risorse, quantificate in € 2.199,25 per la performance collettiva e in € 4.727,83 per la performance individuale, oltre ad € 2.000,00 per ulteriori progetti per miglioramento servizi.

Viste le relazioni sul raggiungimento degli obiettivi, per cui si intende confermare;

Viste le schede di valutazione dei singoli dipendenti e visti gli importi del contratto decentrato si ritengono suddivisi come da allegati i relativi importi spettanti ad ognuno.



Zappaterra D.ssa Natalia

Siviero D.ssa Silvana

Focaccia Dr. Silvano

W. F. S.
F. Siviero
F. Focaccia



DIPENDENTE	PERFORMANCE COLLETTIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE	RESTI	INTEGRAZIONE ART. 15/5	TOTALE PRODUTTIVITA'	PROCEDIMENTO RISCHIO	TOTALI
PIZZARDO ILARIA	146,62	321,57	67,28	116,67	652,14	1.200,00	1.852,14
ROMANATO CARMEN	293,23	629,46	67,28	233,33	1.223,30		1.223,30
RUGIN GIOVANNA	439,85	944,20	67,28	350,00	1.801,33	1.200,00	3.001,33
CREPALDI ELENA	439,85	944,20	67,28	350,00	1.801,33	1.200,00	3.001,33
BOSCOLO MAURIZIO	439,85	944,20	67,28	600,00	2.051,33	360,00	2.411,33
POZZATO MIRIAN	439,85	944,20	67,28	350,00	1.801,33		1.801,33
TOTALE	2.199,25	4.727,83	403,68	2.000,00	9.330,76	3.960,00	13.290,76




DIPENDENTE	PERFORMANCE COLLETTIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE	RESTI	INTEGRAZIONE ART. 15/5	TOTALE PRODUTTIVITA'
PIZZARDO ILARIA	146,62	321,57	67,28	116,67	652,14
ROMANATO CARMEN	293,23	629,46	67,28	233,33	1.223,30
RUGIN GIOVANNA	439,85	944,20	67,28	350,00	1.801,33
CREPALDI ELENA	439,85	944,20	67,28	350,00	1.801,33
BOSCOLO MAURIZIO	439,85	944,20	67,28	600,00	2.051,33
POZZATO MIRIAN	439,85	944,20	67,28	350,00	1.801,33
TOTALE	2.199,25	4.727,83	403,68	2.000,00	9.330,76